

Sygn. akt XXI Pa 455/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bogumił Patulski
Sędziowie:	SO Monika Sawa (spr.) SO Grzegorz Kochan
Protokolant:	Agnieszka Błachut

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 października 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko G. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 22 kwietnia 2016 roku sygn. akt VIII P 202/15

1. oddała apelację;

2. zasądza od (...) Towarzystwa(...)h Spółki Akcyjnej w W. na rzecz P. K. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa B. G. K.

Sygn. akt XXI Pa 455/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 marca 2015 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko G. (...) S.A. z siedzibą w W. powód P. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 19 800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zostało sporządzone na kartce formatu A4, nie zostało opatrzone żadną datą, widniał na nim jedynie nieczytelny podpis prawdopodobnie prezes B. K. i zawierało jedno zdanie, z którego wynikało, że powód został zwolniony za działanie na szkodę spółki i niewykonywanie obowiązków pracowniczych. Zdaniem powoda, złożone

oświadczenie należało uznać za obarczone błędami (brak uzasadnienia, brak pouczenia o możliwości odwołania do sądu pracy, brak właściwej reprezentacji po stronie pracodawcy), a zatem było ono niezgodne z prawem.

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 kwietnia 2015 r. (data oddania pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe) pozwany – (...) Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w W. – wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód pomimo wytycznych co do sposobu ewidencjonowania transakcji, nie wykonywał tych obowiązków w sposób należyty, a liczne polecenia kierowane w stosunku do powoda odnoszące się do wadliwego prowadzenia transakcji nie odnosiły skutku.

W dalszym toku postępowania obie strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska w sprawie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie zasądził od pozwanego (...) S.A. na rzecz powoda P. K. kwotę 19 800 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 19 marca 2015 r. do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku), nadając wyrokowi w tym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6600 zł (pkt 5 wyroku). W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy powództwo oddalił (pkt 2 wyroku). Rozstrzygając o kosztach postępowania, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3 wyroku) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie kwotę 990 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 4 wyroku).

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Powód P. K. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 października 2014 r. na stanowisku specjalisty ds. operacji i wyceny.

Od lutego 2015 r. u pracodawcy przeprowadzana była kontrola Komisji Nadzoru Finansowego. W dniu 4 marca 2015 r. P. K. został poproszony przez inspektora (...) K. G. o plik źródłowy z ewidencją transakcji. Powód chciał uzgodnić przekazanie tego pliku z prezesem zarządu B. K.. Ostatecznie, powód nagrał pliki na płytę CD i przekazał K. G.. Następnie, otrzymał od prezesa zarządu B. K. kartkę papieru formatu A4 z informacją, że został „zwolniony w trybie art. 52 za działanie na szkodę spółki i niewykonywanie obowiązków pracowniczych.”. Po tym zdarzeniu powód został poproszony o opuszczenie miejsca pracy.

Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym została podjęta przez B. K. samodzielnie, bez konsultacji z drugim członkiem zarządu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w tym dowody z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony i nie wzbudziły wątpliwości Sądu, a także zeznania świadków: M. S. i Ł. Ś. oraz wyjaśnienia stron. Świadkowie oraz strony zrelacjonowali przebieg wydarzeń (w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy) spójnie i logicznie, ich zeznania i wyjaśnienia stworzyły logiczną całość i pozwoliły na odtworzenie stanu faktycznego. Drobne rozbieżności w zeznaniach i wyjaśnieniach nie wpływały na ocenę wiarygodności tych dowodów. Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przesłuchanie świadka K. G., gdyż okoliczności sporne niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy zostały w niniejszej sprawie dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 3 k.p.c.).

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo, jako zasadne, podlegało uwzględnieniu. Nie uległo wątpliwości Sądu Rejonowego, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało dotknięte szeregiem błędów formalnych skutkujących po stronie powoda prawem do żądania zasądzenia odszkodowania. W zasadzie, oświadczenie to sprowadziło się do poinformowania powoda na piśmie o zwolnieniu go z pracy, chociaż pracodawca zdecydował się na najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z powodem umowy o pracę i tym bardziej powinien był dolożyć staranności, aby szczegółowo wyjaśnić motywy swojej decyzji. Pracodawca nie podał przyczyny rozwiązania umowy o pracę w taki sposób, aby możliwe było skonkretyzowanie zarzutów kierowanych pod adresem powoda. Ogólnikowe stwierdzenia zawarte w piśmie dotyczące działania na szkodę spółki czy niewykonywania obowiązków

pracowniczych niczego nie wyjaśniały i nie spełniały wymagań wynikających z art. 30 § 4 k.p. Dopiero w odpowiedzi na pozew pojawiły się okoliczności związane z prowadzeniem ewidencji transakcji. Jednakże, przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogą być uszczegółowione dopiero na etapie postępowania sądowego.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił fakt, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta samodzielnie przez prezesa zarządu B. K., bez konsultacji z drugim członkiem zarządu. Tymczasem, z odpisu z KRS wynikało, że reprezentacja spółki była dwuosobowa, a pozwany nie przedstawił żadnego dokumentu, z którego wynikałoby upoważnienie prezesa zarządu do samodzielnego działania w tym zakresie. Nieprawidłowa reprezentacja pracodawcy w zakresie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była dodatkową przesłanką uznania, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z naruszeniem przepisów prawa. Sąd Rejonowy powołał w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., zgodnie z którym, niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 k.p.), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05). Ponadto, Sąd Rejonowy wskazał, że nieskuteczna była próba cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż nie została ona dokonana za zgodą powoda. Jednocześnie, nie zostały spełnione warunki odwołania oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 § 1 zd. 2 k.c.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo podlegało uwzględnieniu, gdyż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, a w szczególności art. 30 § 4 k.p. Wysokość odszkodowania zasądzona na rzecz powoda wynikała z art. 58 zd. 2 k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed dniem 22 lutego 2016 r.), zgodnie z którym jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.). Stawka kosztów zastępstwa procesowego została obliczona na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej spółki kwotę opłaty od pozwu (wyliczoną od wartości zasądzonego odszkodowania), której powód nie był zobowiązany uiścić.

Z uwagi na art. 477² § 1 k.p.c., Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Dnia 2 czerwca 2016 r. (data oddania pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe) **pozwany zaskarżył powyższy wyrok w części**, tj. w zakresie pkt 1, 3, 4 i 5, zarzucając mu:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnej oceny dowodów, tj. poprzez pominięcie zeznań prezes B. K. i wiceprezesa T. K., wskazujących, że prezes B. K. miała pełnomocnictwo notarialne upoważniające do samodzielnego złożenia wypowiedzenia umowy o pracę, co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego i pominięcia faktu, że prezes B. K. udzielono pełnomocnictwa do złożenia wypowiedzenia powodowi, a w konsekwencji tego naruszenie art. 3¹ k.p. oraz art. 95 i art. 96 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 30 § 1 pkt 3 k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że prezes B. K. nie była umocowana do dokonania wypowiedzenia, a w związku z tym reprezentacja pracodawcy naruszała prawo, podczas gdy prezes B. K. była umocowana do dokonania wypowiedzenia i reprezentacja pozwanego nie naruszała prawa;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnej oceny dowodów, tj. poprzez pominięcie zeznań prezesa B. K., wskazujących, że pozwanemu udzielono ustnie informacji o możliwości odwołania do sądu, co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego, że pozwanemu takich informacji nie udzielono, a w konsekwencji tego naruszenie art. 30 § 5 k.p. poprzez uznanie, że naruszono prawo poprzez brak pouczenia powoda o przysługującym mu prawie do odwołania do sądu pracy, podczas gdy – zdaniem pozwanej spółki – należało uznać, że nie naruszono prawa, gdyż pracownik został dostatecznie poinformowany o możliwości odwołania do sądu pracy;

3. naruszenie art. 30 § 4 k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie musi być skonkretyzowana w sposób szczegółowy bezpośrednio w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, co doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd Rejonowy, że nastąpiło naruszenie prawa w ten sposób, że „pracodawca nie podał przyczyny rozwiązania umowy o pracę w taki sposób, aby możliwe było skonkretyzowanie zarzutów kierowanych pod adresem powoda”, podczas gdy – zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., wydanym w sprawie o sygn. akt I PKN 670/99 – pracodawca nie musi skonkretyzować zarzutów w piśmie zawierającym wypowiedzenie, ale może zarzuty te skonkretyzować w inny sposób i nawet ustnie może podać powody rozwiązania stosunku pracy, a jednocześnie zważywszy, że zarzuty zostały powodowi podane i skonkretyzowane wcześniej należy uznać, że wypowiedzenie nie naruszało prawa;

4. nierozpoznanie istoty sprawy – Sąd Rejonowy naruszył art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że „nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pracodawcę, mogły uzasadnić wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę”, podczas gdy – na mocy art. 30 § 4 k.p. – istnienie okoliczności uzasadniających wypowiedzenie jest jedną z przesłanek braku bezprawności wypowiedzenia, a w konsekwencji jedną z przesłanek braku odpowiedzialności pracodawcy;

5. nierozpoznanie istoty sprawy – Sąd Rejonowy naruszył art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że „nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pracodawcę, mogły uzasadnić wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, podczas gdy – na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – istnienie, okoliczności uzasadniających wypowiedzenie jest jedną z przesłanek braku bezprawności wypowiedzenia, a w konsekwencji jedną z przesłanek braku odpowiedzialności pracodawcy;

6. naruszenie art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. w zw. z art. 117 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie okoliczności mogły uzasadnić wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a w konsekwencji nieprzeprowadzenie dowodów na okoliczności uzasadniające dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę;

7. naruszenie art. 477² k.p.c. poprzez nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w maksymalnej, wskazanej w tym przepisie kwocie, wynoszącej równowartość pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, pomimo braku zasadności dla nadania rygoru w maksymalnej możliwej wysokości;

8. naruszenie art. 477² k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w maksymalnej możliwej kwocie, wynoszącej równowartość pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, pomimo braku wskazania w uzasadnieniu wyroku okoliczności faktycznych oraz wyjaśnienia podstawy prawnej nadania rygoru natychmiastowej wykonalności w maksymalnej możliwej wysokości.

Jednocześnie, **pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku** w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa również w zaskarżonej części lub ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tej części do ponownego rozpoznania. Ponadto, pozwany wniósł o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W przypadku przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do rozpoznania pozwany wniósł również o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów ponownego procesu w pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany wniósł także o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów, które zostały pominięte przez Sąd Rejonowy, a o których przeprowadzenie wnioskował pozwany w odpowiedzi na pozew, które to dowody dotyczyły okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę.

Ponadto, pozwany wniósł o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego zaskarżonemu wyrokowi.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, a także o oddalenie wniosku apelującego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie, wskazać należy, że Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. Sąd I instancji w prawidłowy sposób ustalił bowiem stan faktyczny w przedmiotowej sprawie oraz dokonał jego słusznej oceny prawnej, która również w całości zasługuje na aprobatę.

Art. 227 k.p.c. stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Zgodnie z art. 217 § 1-3 k.p.c., strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej (§ 1). Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności (§ 2). Sąd pomija również twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (§ 3). W ten sposób ustawodawca ustanowił tzw. system dyskrecjonalnej władzy sędziego jako zasadniczą metodę koncentracji materiału procesowego prezentowanego przez strony. Wykluczenie spóźnionych dowodów i twierdzeń oraz dowodów powoływanych jedynie dla zwłoki lub zbędnych z uwagi na dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych nie następuje zatem z mocy prawa (*ex lege*), lecz na mocy decyzji sądu. Od oceny sądu zależy, czy strona powołała twierdzenia lub dowody we właściwym czasie czy też uczyniła to zbyt późno, a także czy powołane dowody zmierzają do spowodowania zwłoki w postępowaniu albo czy są one zbędne wobec dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych w sprawie.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z następujących dokumentów: przewodnika po (...) Rejestrach transakcji – na okoliczność wskazania obowiązujących procedur ewidencjonowania transakcji, wydruku (...) z dnia 18 września 2014 r. na okoliczność naruszenia procedur ewidencjonowania transakcji, protokołu kontroli w zakresie prawidłowości dokumentowania z 23-24 września 2014 r. na okoliczność wykazania nieprawidłowości w dokumentacji prowadzonej przez powoda i zaleceń co do jej prowadzenia, oświadczenia inspektora (...) prowadzącego kontrolę w dniach 23-24 września 2014 r. na okoliczność przekazania i omówienia wykazanych nieprawidłowości z powodem, wiadomości e-mail od prezesa zarządu pozwanego – B. K. z dnia 26 lutego 2015 r. z godz. 2⁴⁴ i 3⁴⁵ na okoliczność informowania powoda o tym, że ewidencje transakcji w dalszym ciągu są prowadzone wadliwie, wyciągu z ewidencji transakcji na okoliczność wykazania braków w prowadzonej przez powoda ewidencji transakcji oraz dowodu nadania powodowi świadectwa pracy na okoliczność wysłania świadectwa pracy powodowi. W pierwszej kolejności wskazać należy, że w aktach sprawy brak jest postanowienia Sądu I instancji w przedmiocie oddalenia wniosku pozwanego o dopuszczenie i przeprowadzenie zawnioskowanych przez pozwanego dowodów. W treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd I instancji wskazał, że stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalił w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w tym – m.in. – dowody z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony i nie wzbudziły wątpliwości Sądu, a więc również i dowody z dokumentów powołane przez pozwanego pracodawcę. Jedynie na marginesie wskazać należy, że na rozprawie w dniu 22 kwietnia 2016 r. Sąd I instancji oddalił wniosek dowodowy o przesłuchanie w charakterze świadka K. G. (k. 119verte). Wskazać jednak należy, że wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie tego dowodu został zgłoszony przez powoda. Ponadto, Sąd oddalił ten wniosek, ponieważ uznał, że

okoliczności sporne niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy zostały w niniejszej sprawie dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 3 k.p.c.), wobec czego zbędne stało się przesłuchanie K. G. w charakterze świadka. Należy również wskazać, że nawet gdyby Sąd I instancji faktycznie oddalił wnioski dowodowe pozwanego zawarte w odpowiedzi na pozew, to fakt ten pozostawałby bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu, ponieważ dowody te zostały przez pozwanego zgłoszone na okoliczności dotyczące twierdzeń pozwanego o charakterze materialnym, tj. związanych z zarzutami wystosowanymi wobec powoda, zaś niezgodność z prawem dokonanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia została stwierdzona przez Sąd I instancji, przede wszystkim, z przyczyn formalnych, tj. w związku z zaistnieniem braków formalnych w oświadczeniu woli pozwanego pracodawcy w tym przedmiocie. O ile rację ma skarżący, że wnioski dowodowe zgłoszone przez niego w odpowiedzi na pozew nie były sprekludowane, o tyle nie sposób uznać, że Sąd I instancji oddalił je wobec dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności lub wobec uznania, że zostały powołane jedynie w celu spowodowania zwłoki w postępowaniu. Podkreślić należy, że brak jest w aktach sprawy postanowienia Sądu I instancji w tym zakresie. Pozwany nie złożył także w toku postępowania pierwszoinstancyjnego zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c., pomimo trzech terminów rozprawy, tj. w dniach: 18 września 2015 r., 15 stycznia 2016 r. i 22 kwietnia 2016 r., ani nie uprawdopodobnił, że nie złożył takiego zastrzeżenia bez swojej winy. Zgodnie bowiem z art. 162 k.p.c., strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Tym samym, uznać należało zarzut pozwanego w tej kwestii za bezzasadny. W konsekwencji, nie zasługiwał na uwzględnienie również wniosek pozwanego wystosowany w apelacji o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów, które zostały pominięte przez Sąd I instancji, a o których przeprowadzenie wnioskował pozwany w odpowiedzi na pozew, które to dowody dotyczyły okoliczności uzasadniających wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Przechodząc do merytorycznej oceny zaskarżonego wyroku, w pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, m.in., w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przewidziana w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy oraz złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 30 § 3 k.p.). Należy wskazać również, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, będące czynnością prawną jednostronną, ma zastosowanie do wszystkich rodzajów umów o pracę, a więc również do umowy o pracę na czas określony, jak w przedmiotowej sprawie. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. pociąga za sobą niekorzystne konsekwencje dla pracownika, który legitymując się świadectwem pracy tej treści napotykać może większe niż normalnie trudności w znalezieniu nowej pracy, ponieważ sposób ustania stosunku pracy jest uwidoczniiony w świadectwie pracy, zgodnie z art. 97 § 2 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97). W razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy. Ustawodawca zrezygnował z podania przykładowego katalogu przyczyn uzasadniających ten sposób ustania stosunku pracy. Wskazana rezygnacja nie oznacza jednak dowolności oraz tego, że każde naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Obie te przesłanki powinny być spełnione łącznie. Mimo, że ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków

pracowniczych, to przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia powinien być brany pod uwagę stopień winy pracownika. Jeśli pracownik ma świadomość szkodliwego skutku swojego działania i przewidując go, celowo do niego zmierza lub co najmniej na niego się godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeśli natomiast sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też gdy nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć może i powinien je przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim przypadku. Rażąco niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest on sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy. W konsekwencji, o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decyduje okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98), a także towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97). O istnieniu winy pracownika wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z jego zachowaniem. Ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana stosownie do naruszenia interesów pracodawcy.

Wskazać również należy na art. 30 § 4 k.p., który stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, przy czym to zobowiązanie istnieje także wtedy, gdy pracodawca uważa, że przyczyna ta jest znana pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa (rzeczywista) i konkretna (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa (nierzeczywista). Należy przy tym zaznaczyć, że pojęcie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia odnosi się do faktycznego istnienia okoliczności wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako powodu wypowiedzenia umowy o pracę. Konkretność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę również wymaga jej sprecyzowania. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Zauważyć jednak należy, przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99). Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98). Podanie w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97), natomiast wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę „braku dyscypliny pracy” nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97). Podkreślić także należy,

że w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77). Podkreślić należy, że powołane orzecznictwo dotyczące wymogu rzeczywistości (prawdziwości) i konkretności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę ma odpowiednie zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być zatem wskazana przyczyna, która również – tak, jak w przypadku wypowiedzenia – jest rzeczywista (prawdziwa) i konkretna, a ponadto spełnia wszystkie pozostałe warunki, kwalifikujące ją jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zwrócić należy bowiem uwagę, że o ile rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia stanowi zwykłą formę rozwiązania stosunku pracy, o tyle rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest formą kwalifikowaną, nadzwyczajną.

Mając na uwadze powyższe przepisy i rozwiązania prawne, wskazać należy, że niewątpliwie wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę w jego oświadczeniu woli w tym przedmiocie nie została dostatecznie skonkretyzowana, a w rezultacie nie sposób było rozstrzygnąć o jej rzeczywistości (prawdziwości). Jako przyczynę pozwany podał bowiem jedynie działanie przez powoda na szkodę spółki i niewykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych. Nie zostało zatem określone, jakich konkretnie obowiązków pracowniczych powód nie wykonywał ani w jaki sposób działał na szkodę spółki czy li na czym polegała bezprawność działania powoda.. Nie jest jasne czy obie składowe przyczyny, tj. działanie na szkodę spółki i niewykonywanie obowiązków pracowniczych, są ze sobą powiązane, a więc czy pozwany pracodawca zarzucił powodowi działanie na szkodę spółki poprzez niewykonywanie obowiązków pracowniczych, czy należałoby rozpatrywać je rozdzielnie. Nie dość zatem, że tak wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie spełnia podstawowych kryteriów do uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, to tym bardziej nie spełnia ona niezbędnych wymogów, aby uznać ją za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ten sposób ustania stosunku pracy jako najbardziej dolegliwy dla pracownika wymaga szczególnej staranności od pracodawcy w zakresie wskazania podstaw decyzji o rozwiązaniu umowy, nie wystarczy a ogólnikowe zwroty. Pozwany pracodawca wskazał, że powód nie wykonywał obowiązków pracowniczych ale nie wskazał jakich i kiedy – czy wszystkich czy części. Przepis ten przewiduje natomiast, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Brak wskazania obowiązków, które zostały naruszone oraz sposobu ich naruszenia nie pozwala na kontrolę decyzji pracodawcy. Pracodawca tym samym nie wskazał, że niewykonywanie przez pracownika obowiązków miało charakter ciężkiego naruszenia ani że obowiązki, których powód nie wykonywał, miały charakter podstawowy. Nie sposób zatem uznać przyczyny wskazanej przez pozwanego za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, dopiero w odpowiedzi na pozew pojawiły się okoliczności związane z prowadzeniem ewidencji transakcji, jednakże, przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogą być uszczegółowione dopiero na etapie postępowania sądowego. Już w chwili składania pracownikowi oświadczenia pracownik ma wiedzieć i rozumieć dlaczego pracodawca podjął tę decyzję. Tutaj powód tej możliwości został pozbawiony. Pozwany w trakcie trwania postępowania sądowego próbował wykazać, że dyscyplinarne zwolnienie było uzasadnione, a powód ustnie otrzymał przyczyny zwolnienia, czemu powód jednak stanowczo zaprzeczył. Twierdzeń pozwanego nie potwierdzili również przesłuchani w sprawie świadkowie: Ł. Ś. i M. S., którzy byli obecni w tym samym pokoju, co powód, w momencie kiedy prezes B. K. wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Z materiału dowodowego nie wynika, aby zdarzeniu temu towarzyszyła jakaś dyskusja czy wyjaśnienia. Z materiału dowodowego wynika jedynie że decyzja ta została podjęta ad hoc, pod wpływem emocji a nie rzeczowej analizy sytuacji. Z tych względów zarzuty pozwanego w tym aspekcie uznać należało za bezzasadne.

Ponadto decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie została podjęta samodzielnie przez prezesa zarządu B. K., bez konsultacji z drugim członkiem zarządu. Tymczasem, jak prawidłowo zauważył Sąd I instancji, z odpisu z KRS wynikało, że reprezentacja spółki była dwuosobowa, a pozwany nie przedstawił żadnego dokumentu, z którego wynikałoby upoważnienie prezesa zarządu do samodzielnego działania w sprawach z zakresu prawa pracy. Ta okoliczność stanowiła dodatkową przesłankę uznania, że rozwiązanie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia było

wadliwe. Pozwany pracodawca winien był wykazać umocowanie dla Prezesa Zarządu do samodzielnej reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy poprzez złożenie pełnomocnictwa dla prezesa zarządu B. K. już odpowiedzi na pozew, piśmie przygotowawczym a ostatecznie w apelacji, czego nie uczynił. W tych okolicznościach twierdzenie pozwanego, opierające się jedynie na wyjaśnieniach przesłuchanych za stronę pozwaną: B. K. i T. K., jako niczym nieoparte, było bezpodstawne. Umocowanie B. K. do samodzielnego reprezentowania pozwanej spółki w sprawach pracowniczych, w tym do rozwiązywania z pracownikami umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie. Nie sposób uznać zatem, że Sąd I instancji dopuścił się w tym zakresie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, a przez to naruszył przepisy prawa materialnego dotyczące rozwiązywania umów o pracę. Sąd Okręgowy nie może opierać swej decyzji na nagraniu rozprawy na którym podczas przesłuchania strona usiłuje złożyć jakiś dokument gdyż ten dokument nie został złożony przy apelacji co pozbawiło Sąd możliwości jego weryfikacji. Ponadto podkreślić należy, iż strona pozwana była reprezentowana w toku procesu przez profesjonalnego pełnomocnika.

Reasumując, w przekonaniu Sądu Okręgowego, Sąd I instancji słusznie uznał, że powództwo P. K. podlegało uwzględnieniu, gdyż rozwiązanie z nim umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a w szczególności art. 30 § 4 k.p. W tym stanie rzeczy wskazać należy, że przedstawione w apelacji pozwanej pracodawcy zarzuty zmierzające do podważenia zaskarżonego wyroku stanowią jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu I instancji, które w całości odpowiada prawu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (50% z 360 zł = 180 zł), zwracając jednocześnie uwagę na orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie, zgodnie z którym stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż w każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawilości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest bowiem taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (por. uchwała Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów – zasada prawna z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 w zw. z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II PZ 20/10).

Monika Sawa (spr.) Bogumił Patulski Grzegorz Kochan

Z/ odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.